

Tjettmers, Stephan; Beckmann, Majana; Krüger, Marc; Steffen, Ralf; Dräger, Susanne; Rhein, Rüdiger; Bott, Oliver J.; Teaching Trends: Offen für neue Wege – Digitale Medien in der Hochschule (2014 : Oldenburg (Oldenburg))

Professionalisierung der Beratung zum Einsatz digitaler Medien in der Lehre.

Das Weiterbildungskonzept "Hochschuldidaktische Beratung"

Zawacki-Richter, Olaf [Hrsg.]; Kergel, David [Hrsg.]; Kleinefeld, Norbert [Hrsg.]; Muckel, Petra [Hrsg.]; Stöter, Joachim [Hrsg.]; Brinkmann, Katrin [Hrsg.]: Teaching Trends 2014. Offen für neue Wege: Digitale Medien in der Hochschule. Münster ; New York : Waxmann 2014, S. 249-263. - (Digitale Medien in der Hochschullehre; 2)



Quellenangabe/ Reference:

Tjettmers, Stephan; Beckmann, Majana; Krüger, Marc; Steffen, Ralf; Dräger, Susanne; Rhein, Rüdiger; Bott, Oliver J.; Teaching Trends: Offen für neue Wege – Digitale Medien in der Hochschule (2014 : Oldenburg (Oldenburg)): Professionalisierung der Beratung zum Einsatz digitaler Medien in der Lehre. Das Weiterbildungskonzept "Hochschuldidaktische Beratung" - In: Zawacki-Richter, Olaf [Hrsg.]; Kergel, David [Hrsg.]; Kleinefeld, Norbert [Hrsg.]; Muckel, Petra [Hrsg.]; Stöter, Joachim [Hrsg.]; Brinkmann, Katrin [Hrsg.]: Teaching Trends 2014. Offen für neue Wege: Digitale Medien in der Hochschule. Münster ; New York : Waxmann 2014, S. 249-263 - URN: urn:nbn:de:0111-pedocs-184739 - DOI: 10.25656/01:18473

<https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0111-pedocs-184739>

<https://doi.org/10.25656/01:18473>

in Kooperation mit / in cooperation with:



WAXMANN
www.waxmann.com

<http://www.waxmann.com>

Nutzungsbedingungen

Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Die Nutzung stellt keine Übertragung des Eigentumsrechts an diesem Dokument dar und gilt vorbehaltlich der folgenden Einschränkungen: Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen. Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use

We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. Use of this document does not include any transfer of property rights and it is conditional to the following limitations: All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Kontakt / Contact:

peDOCS
DIPF | Leibniz-Institut für Bildungsforschung und Bildungsinformation
Informationszentrum (IZ) Bildung
E-Mail: pedocs@dipf.de
Internet: www.pedocs.de



TEACHING TRENDS14

ELAN-e.V.-Kongress – Oldenburg

Offen für neue Wege:
Digitale Medien in der Hochschule

Olaf Zawacki-Richter
David Kergel
Norbert Kleinefeld
Petra Muckel
Joachim Stöter
Katrin Brinkmann
(Hrsg.)

DIGITALE MEDIEN
IN DER HOCHSCHULLEHRE
Eine Publikationsreihe des ELAN e.V.

herausgegeben vom

ELAN e.V.

Band 2

Olaf Zawacki-Richter, David Kergel,
Norbert Kleinefeld, Petra Muckel,
Joachim Stöter, Katrin Brinkmann
(Hrsg.)

Teaching Trends 2014

Offen für neue Wege:
Digitale Medien in der Hochschule



Waxmann 2014
Münster • New York



Gefördert durch



Niedersächsisches Ministerium
für Wissenschaft und Kultur



Bibliografische Informationen der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

Digitale Medien in der Hochschullehre, Band 2

ISSN 2199-7667

ISBN 978-3-8309-3170-6

© Waxmann Verlag GmbH, Münster 2014

www.waxmann.com

info@waxmann.com

Umschlaggestaltung: Steffen Ottow, Clausthal-Zellerfeld

Titelbild: © kasto – Fotolia.com

Druck: Hubert und Co., Göttingen

Gedruckt auf alterungsbeständigem Papier, säurefrei gemäß ISO 9706



Printed in Germany

Alle Rechte vorbehalten. Nachdruck, auch auszugsweise, verboten.

Kein Teil dieses Werkes darf ohne schriftliche Genehmigung des Verlages in irgendeiner Form reproduziert oder unter Verwendung elektronischer Systeme verarbeitet, vervielfältigt oder verbreitet werden.

Inhalt

<i>Gabriele Heinen-Kljajić</i> Vorwort	7
<i>Claus R. Rollinger</i> Vorwort	9
<i>Olaf Zawacki-Richter</i> Vorwort	11
A: Forschendes Lernen mit digitalen Medien	
<i>Petra Muckel & David Kergel</i> Einführung: Forschendes Lernen mit digitalen Medien	13
<i>Sandra Hofhues, Gabi Reinmann & Mandy Schiefner-Rohs</i> Lernen und Medienhandeln im Format der Forschung	19
<i>David Kergel</i> Forschendes Lernen 2.0 – lerntheoretische Fundierung und Good Practice	37
<i>Birte Heidkamp</i> E-Science und forschendes Lernen	51
<i>Gerd Hoffmann</i> Hinzulernen im Verlauf des Forschenden Lernens auf Basis von Open Educational Resources. Unterstützung einer flexiblen Wissensvermittlung mit Referatorien	69
<i>Eva Poxleitner & Marlen Arnold</i> Forschungsbasiertes Lernen mit selbsterstellten Lernapps	83
B: Digitale Medien für heterogene Zielgruppen	
<i>Joachim Stöter, Svenja Bendenlier & Katrin Brinkmann</i> Einführung: Digitale Medien für heterogene Zielgruppen	99
<i>Carmen Schmitz-Feldhaus</i> Nicht traditionelle Studierende vs. traditionelle Studierende. Eine Onlinebefragung zum Sense of Coherence im Studium mit Fokus auf Menschen mit Beeinträchtigungen und Neue Medien	103
<i>Barbara Meissner & Hans-Jürgen Stenger</i> Agiles Lernen mit Just-in-Time-Teaching. Adaptive Lehre vor dem Hintergrund von Konstruktivismus und intrinsischer Motivation	121

Daniel Otto

Studentischer Austausch in der Fernlehre? A digital story!137

Karin Julia Rott

Medienkompetenz im Studium: Wie gut ist die Vorbereitung für das
spätere Berufsfeld?153

Christian Schöne

Optimierung einer Lernumgebung für berufstätige Studierende.
Ein Praxisbeispiel171

C: Bildungstechnologie und Medienkompetenz

Norbert Kleinefeld

Einführung: Bildungstechnologien und Medienkompetenz189

Rainer Jacob

Interaktive Whiteboards – der Einzug einer neuen Lerntechnologie.
Herausforderungen für die Schulen und für die Lehramtsausbildung.....191

Christian Greweling, Rüdiger Rolf & Denis Meyer

Automatisierte Vorlesungsaufzeichnungen mit Opencast Matterhorn
an der Universität Osnabrück. Wissenswertes zum praktischen Einsatz
des Systems, die technische Infrastruktur und mögliche Fallstricke.....203

Lisa Rupp, Benjamin Wulff & Kai-Christoph Hamborg

Veranstaltungsaufzeichnungen mit LectureSight: Effekte auf Lernen
und Akzeptanz217

Jana Riedel, Claudia Albrecht & Lars Schlenker

Die Didaktik zählt: Kompetenzvermittlung zur Lösung didaktischer
Herausforderungen233

*Stephan Tjettmers, Majana Beckmann, Marc Krüger, Ralf Steffen, Susanne Dräger,
Rüdiger Rhein & Oliver J. Bott*

Professionalisierung der Beratung zum Einsatz digitaler Medien in der Lehre.
Das Weiterbildungskonzept „Hochschuldidaktische Beratung“249

Autorinnen und Autoren265

*Stephan Tjettmers, Majana Beckmann, Marc Krüger,
Ralf Steffen, Susanne Dräger, Rüdiger Rhein & Oliver J. Bott*

Professionalisierung der Beratung zum Einsatz digitaler Medien in der Lehre

Das Weiterbildungskonzept „Hochschuldidaktische Beratung“

Abstract

Im Rahmen des Bund-Länder-Programms für bessere Studienbedingungen und mehr Qualität in der Lehre („Qualitätspakt Lehre“) verfolgt das Verbundprojekt eCULT das Ziel, vorhandene Erfahrungen im Einsatz digitaler Lerntechnologien aufzugreifen und in die Breite zu tragen. Um Lehrende möglichst gut auf den Einsatz von digitalen Medien vorzubereiten zu können und sie didaktisch zu unterstützen, bedarf es einer Professionalisierung der vorhandenen Support- und Beratungsstrukturen – und damit der hochschuldidaktischen Beratung.

Dieses äußerst anspruchsvolle Tätigkeitsfeld mit seinen vielfältigen Anforderungen ist Gegenstand eines Qualifizierungsangebotes für didaktische Beraterinnen und Berater in Hochschulen. Die hochschulzertifizierte Weiterbildung hat einen Umfang von 30 Credit Points und umfasst neun Module in den drei Modulbereichen „Didaktik“, „Beratung“ und „Hochschule“ sowie begleitende Reflexionen in peer groups. Anschließend werden die Teilnehmenden in ein kollegiales Netzwerk überführt, das einem langfristigen Austausch dient und so die Nachhaltigkeit garantiert. Ziel des Angebotes ist es, insbesondere den vielen Mitarbeiter/innen im Qualitätspakt Lehre eine Möglichkeit der Professionalisierung zu geben, die im Aufbau befindlichen Strukturen zu verstetigen und damit eine nachhaltige Qualität der Angebote sicherzustellen.

1 Einleitung

Die Beratung von Hochschullehrenden ist ein komplexes Tätigkeitsfeld, in dem Professionalisierung notwendig und erwünscht ist. Insbesondere die Hochschule als Beratungskontext und die Hochschullehre als Beratungsgegenstand machen die Beratung für Mitarbei-

tende in Qualitätspakt-Lehre-Projekten¹ zu einer Herausforderung. Eine Einschätzung von Johannes Wildt zu den Erfolgsaussichten des Qualitätspakt Lehre bestätigt dies: „Da kommt eine gewaltige Menge an neuen Initiativen zusammen. Das große Problem sehe ich in deren praktischen Umsetzung: Es gibt hierfür kein hinreichend qualifiziertes Personal in der benötigten Zahl; der Markt ist weitgehend leer gefegt“ (Reinmann, Ebner & Schön, 2013, S. 242). Ganz ähnlich betrachtet auch Ludwig Huber die Situation: „Viele verschiedene und interessante Projekte werden da angestoßen. Auf der anderen Seite bin ich aber skeptisch und befürchte, dass das Ganze nur ein Strohfeuer ist: Es beteiligen sich viele, um an schnelles Geld zu kommen und sich im Wettbewerb zu behaupten. Oft sind gar keine hochschuldidaktischen Erfahrungen da. Den jungen Mitarbeitern, die dann für Projekte mit befristeten Verträgen angestellt werden, ist das nicht anzulasten; diese können die Erfahrung gar nicht haben, wenn sie gerade erst ihr Studium abgeschlossen haben“ (Reinmann et al., 2013, S. 235f.). Diese kritischen Einschätzungen der beiden Experten machen deutlich, dass vermutlich viele der Mitarbeitenden Unterstützung in ihrer hochschuldidaktischen Arbeit mit Lehrenden benötigen. Vor diesem Hintergrund wurde das Weiterbildungskonzept „Hochschuldidaktische Beratung“ entwickelt: Projektmitarbeitende, die zusammen mit Lehrenden an der Qualität der Lehre arbeiten, erhalten die Möglichkeit, ihre Tätigkeit zu reflektieren, ihr bisheriges Wissen aus einer neuen Perspektive zu betrachten und nicht zuletzt ihre Kompetenzen für die hochschuldidaktische Beratung zu stärken. Ziel ist die Verbesserung der Qualität der Lehre durch eine Qualitätsverbesserung der hochschuldidaktischen Beratung der Lehrenden. Doch wie genau ist der Begriff theoretisch einzuordnen?

Der Begriff Didaktik wird als die Theorie und Praxis des Lehrens und Lernens bezeichnet (Jank & Meyer, 2009) und befasst sich mit der Frage, „wer was von wem wann mit wem wo, wie, womit und wozu lernen soll“ (ebd., S. 16). Webler (2007) formuliert speziell für die Hochschuldidaktik: Ziel didaktischen Handelns ist es, die „Lernende[n] so in eine Lernumgebung zu bringen, dass sie ihren individuellen Lernstilen und Lernbedürfnissen entsprechend möglichst optimal Kompetenzen erwerben und verstärken können“ (ebd., o.S.). Beratende sollten also über fundierte Kenntnisse der Gestaltung von Lehr-/Lernprozessen verfügen.

Die folgende Definition von Beratung erscheint für das Handlungsfeld Hochschule sinnvoll übertragbar:

„Beratung ist [...] ein vom Berater nach methodischen Gesichtspunkten gestalteter Problemlöseprozess, durch den die Eigenbemühungen des Ratsuchenden unterstützt/optimiert bzw. seine Kompetenzen zur Bewältigung der anstehenden Aufgabe/des Problems verbessert werden“ (Mutzeck, 2008, S. 13f.).

¹ Mit dem Bund-Länder-Programm für bessere Studienbedingungen und mehr Qualität in der Lehre („Qualitätspakt Lehre“) sollen die Betreuung der Studierenden und die Lehrqualität an Hochschulen verbessert werden. Der Bund stellt dafür zwischen 2011 und 2020 rund zwei Milliarden Euro zur Verfügung. Gefördert werden 186 Hochschulen aus allen 16 Ländern. Ausführliche Informationen sowie eine Übersicht über die geförderten Projekte unter: www.qualitaetspakt-lehre.de (15.07.2014).

Demnach konstituiert sich ein Beratungsprozess durch drei Aspekte: Eine ratsuchende Person (Lehrende/r), eine beratende Person (hochschuldidaktische/r Berater/in) und ein zu bearbeitendes Problem (spezifisches Anliegen aus der Lehre). Hervorzuheben ist, dass die Problemlösung in einem Prozess erfolgt, den der/die Beratende methodisch gestaltet.

Hinsichtlich der Unterscheidung zwischen Experten- und Prozessberatung (Schein, 2003) lässt sich die hochschuldidaktische Beratung nicht eindeutig einordnen. Zum einen ist es wichtig, dass Beratende den Prozess moderieren und die Lehrenden bei der Lösungsfindung begleiten. Zum anderen ist es erforderlich, dass sie ihre fachliche Expertise in Form von Lösungsideen einbringen. Damit lässt sich die hochschuldidaktische Beratung nicht auf eines dieser beiden Formate festlegen; vielmehr erscheint es sinnvoll, sich an integrativen Ansätzen zu orientieren (vgl. Königswieser, Sonuç & Gebhardt, 2005; Reiber, 2013).

Die aufgezeigten Perspektiven führen zu der folgenden Arbeitsdefinition: Unter hochschuldidaktischer Beratung verstehen wir eine integrierte Fach- und Prozessberatung, bei der ein/e Lehrende/r durch eine/n didaktischen Experten/in bei der Identifikation und Lösung von Bildungsproblemen und/oder bei der Gestaltung von Lehr-/Lernprozessen methodisch begleitet und durch seine/ihre Expertise unterstützt wird.

2 Motivation und empirische Vorarbeiten

Welche Kompetenzen sind für eine professionelle hochschuldidaktische Beratungstätigkeit erforderlich? Dieser Frage geht eine Studie von Grüter und Krüger (2013) nach, in der Expert/inn/en zu den Schwierigkeiten und erforderlichen Kompetenzen für die hochschuldidaktische Beratung befragt wurden. Die dort identifizierten Herausforderungen lassen sich auf Basis der Ergebnisse in vier Handlungsfelder einteilen, welche in das Weiterbildungskonzept in Form von Modulbereichen überführt wurden.

Handlungsfeld Beratung: Dieses Feld umfasst verschiedenste Kompetenzen, die von den Befragten geschildert wurden. So spielen soziale und kommunikative Kompetenzen eine zentrale Rolle, etwa der Umgang mit verschiedenen Persönlichkeiten und das Anwenden von Gesprächstechniken. Ebenso wurden Selbstkompetenzen angeführt, wozu die klassischen Berateureigenschaften Empathie, Wertschätzung und Authentizität sowie eine stetige Reflexion der eigenen Haltung zählen. Weitere wichtige Aspekte in diesem Handlungsfeld sind Analysefähigkeit, ein Repertoire an Beratungsmethoden und die Fähigkeit, Prozesse zeitlich und inhaltlich zu strukturieren. Diese Kompetenzen ermöglichen es, in der Interaktion mit Hochschullehrenden professionell zu agieren.

Handlungsfeld Hochschuldidaktik: Als herausfordernd beurteilten die Expert/inn/en u.a. den Umgang mit der Diversität der Lehrenden. Damit einher geht auch der fachliche Hintergrund. Neben dem Wissen über fachkulturelle Unterschiede und dem professionellen Umgang damit umfasst es in erster Linie eine hochschuldidaktische Fachkompetenz, z.B. das Wissen über die Gestaltung von Lehr- und Lernprozessen, ein Know-how in allen hochschuldidaktischen Handlungsfeldern sowie ein Repertoire an (hochschul-)didaktischen Methoden. Bezüglich der Schnittstelle von Medien- und Hochschuldidaktik wurde

die Kenntnis über vorhandene technische Äquivalente dieser Methoden benannt. Die Antworten spiegeln wider, wie wichtig diese Kompetenzen als Basis einer didaktisch fundierten Fachberatung sind.

Handlungsfeld Hochschule: Für hochschuldidaktische Berater/innen ist es notwendig, die Strukturen der Hochschule zu kennen und die Besonderheiten dieser Organisation zu verstehen. Als Voraussetzungen für eine erfolgreiche Beratung geben die Befragten eine gute Vernetzung innerhalb der Hochschule an. Außerdem halten sie es für wichtig, relevante Einrichtungen zu kennen, auf die in der Beratung verwiesen werden kann. Darüber hinaus sollten Beratende über den Bedarf und die Ziele ihrer Hochschule informiert sein. Mit Blick auf die Lehrenden ist es von Vorteil, wenn Beratende bestehende Kooperationen und Konkurrenzsituationen kennen. Im ersten Fall legen die Befragten nahe, dass Beratende den kollegialen Austausch über Hochschullehre anregen und fördern. Beratende sollten unbedingt die Lebens- und Arbeitsrealität der Lehrenden berücksichtigen und sie als Teil der Organisation Hochschule verstehen. Als Schwierigkeit in der Beratung wird insbesondere die zeitliche Vereinbarkeit von alltäglichen Aufgaben und dem Engagement in der Lehre dargelegt. Beratende sollten sich daher der unterschiedlichen Prioritäten der Lehrenden bewusst sein.

Praxis und Reflexion: Dieses Feld lässt sich sowohl bezüglich der Lehre als auch der Beratung auslegen. Die eigene Lehrerfahrung wird von den Expert/inn/en zum einen als ‚hilfreich, aber nicht zwingend erforderlich‘ beurteilt. Zum anderen wird sie als ‚Zugpferd‘ bezeichnet; sie Sorge für ein besseres ‚Standing‘ und eine höhere Authentizität des Beratenden. Nach Ansicht der Befragten erleichtert die eigene Lehrerfahrung die Einordnung der Anliegen und die passgenaue Rückmeldung. Dabei kann auch ein fachbezogenes und -übergreifendes Beispielrepertoire behilflich sein. Mit Blick auf die Beratungspraxis macht die Studie deutlich, dass sowohl Praxiserfahrung als auch deren Reflexion eine wichtige Grundlage sind. Beratende sollten verschiedene Situationen erproben und dazu Feedback erhalten. Indem ein Bewusstsein über das eigene Beratungshandeln geschaffen wird, können die eigene Haltung und das eigene Handeln kontinuierlich reflektiert werden. Dazu bietet sich auch ein kollegialer Austausch an, z.B. im Rahmen einer Supervision. Doch nicht nur die Reflexion, sondern auch die eigenen Erfahrungen werden als wichtig eingeschätzt: ‚Den Teil des eigenen Selbstbewusstseins, den ich da einbringe, ich ahne, dass ich den wahrscheinlich nur über viele gute Erfahrungen und eigenes Kompetenzerleben aufbauen kann.‘ Demnach ist professionelle hochschuldidaktische Beratung also auch eine Frage der beruflichen Entwicklung und Erfahrung.

Die Ergebnisse der Studie belegen insgesamt, dass es sich bei der hochschuldidaktischen Beratung um einen anspruchsvollen Tätigkeitsbereich handelt. Erst das Zusammenspiel der genannten Handlungsfelder ermöglicht eine professionelle Beratung, die nach strukturellen und methodischen Gesichtspunkten gestaltet ist, die auf didaktischer Expertise beruht, die die Lehrenden in ihrem Tätigkeitsfeld wahrnimmt und die kontinuierlich reflektiert wird. Das im folgenden Kapitel näher erläuterte Weiterbildungskonzept stellt diese Komplexität in den Mittelpunkt.

3 Das Weiterbildungskonzept

Oberstes Ziel der Weiterbildung ist es, das Beratungshandeln an Hochschulen zu professionalisieren. Im Fokus stehen die theoretisch fundierte Ausbildung, die praktische Erprobung der erworbenen Fähigkeiten sowie die stetige Reflexion, um eine professionelle Haltung zu entwickeln. Im Folgenden werden Adressaten, Inhalte und Aufbau sowie Rahmenbedingungen der Weiterbildung erläutert.

3.1 Zielgruppe

Das Weiterbildungsangebot richtet sich vorrangig an Mitarbeitende in hochschul- oder mediendidaktischen Einrichtungen, die mit der Beratung von Hochschullehrenden befasst sind. Wie oben bereits deutlich wurde, sind aktuell besonders Mitarbeitende aus dem Qualitätspakt Lehre in diesem Bereich tätig. Adressiert werden darüber hinaus Personen, die an Beratung im Feld der Hochschule und an Hochschuldidaktik interessiert sind. In der Weiterbildung hat die Wertschätzung der individuellen Vorkenntnisse und Stärken einen hohen Stellenwert; Vorerfahrungen werden aufgenommen und fließen in die Arbeit ein. Das gemeinsame Ziel der Teilnehmenden sollte es sein, einen Beitrag zu einer qualitativ hochwertigen Hochschullehre zu leisten, indem sie Lehrende in ihren didaktischen Anliegen unterstützen. Vorausgesetzt wird die Bereitschaft zur persönlichen Entwicklung. Das Angebot ist weder auf eine Personen- oder Statusgruppe noch auf Mitglieder bestimmter Hochschulen beschränkt.

3.2 Lernziele, Inhalte und Struktur

Die Grundlage für die Struktur der Weiterbildung bildet die oben genannte Befragung von Expert/inn/en. Die vier etablierten Handlungsfelder galten als Orientierung; aus ihnen wurden vier Modulbereiche entwickelt. Für diese Bereiche wurden unter Rückgriff auf einschlägige Literatur jeweils sowohl ein übergreifendes als auch mehrere detaillierte Lernziel(e) formuliert. Diese sind als Wissen, Fähigkeit oder Einstellung kategorisiert. Dieser Einteilung liegt die Kompetenzdefinition von Weinberg zugrunde:

„Für die Beschreibung dessen, was ein Mensch wirklich kann und weiß, hat sich der Begriff Kompetenz eingebürgert. Unter Kompetenzen werden alle Fähigkeiten, Wissensbestände und Denkmethode verstanden, die ein Mensch in seinem Leben erwirbt und betätigt.“
(Weinberg, 1996, S. 3).

Die Weiterbildung zeichnet sich dadurch aus, dass die Handlungsfelder verzahnt werden, d.h. gegenseitig aufeinander Bezug nehmen. So wechseln sich die Modulbereiche in der konkreten zeitlichen Abfolge ab. Hervorzuheben ist außerdem das Begleitmodul zur Reflexion, in dem die Verknüpfungen der Modulbereiche zum Gegenstand werden können. Explizit werden alle Inhaltsbereiche in einem Abschlussmodul zusammengeführt.

Die folgende Darstellung gibt einen Überblick über Inhalte und Struktur des Programms:

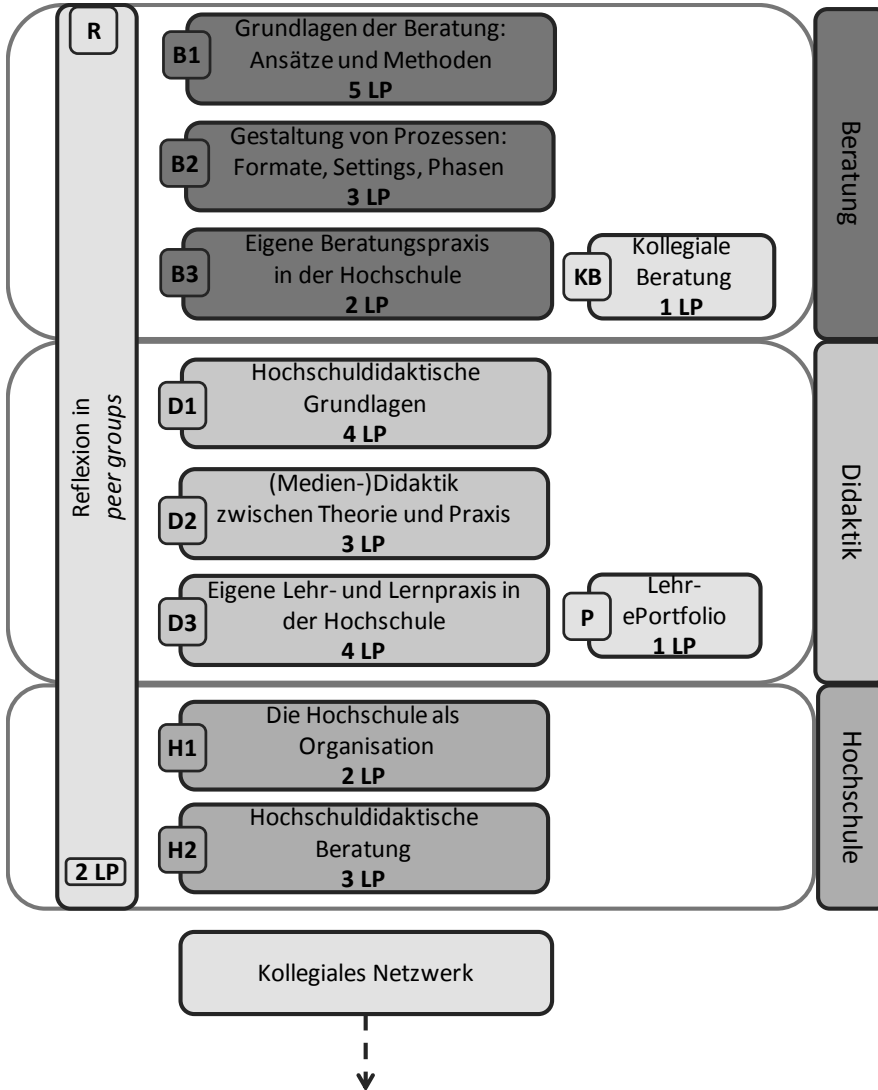


Abbildung 1: Module der Weiterbildung „Hochschuldidaktische Beratung“ inkl. Leistungspunkten (LP; Dauer und Umfang siehe Kapitel 3.3.1) (eigene Darstellung)

3.2.1 Modulbereich Beratung

Das Lernziel dieses Modulbereiches ist es, Beratungskompetenz zu erwerben. Diese wird am Gegenstand der Hochschullehre und der Organisation Hochschule erprobt.

Modul 1: Ansätze und Methoden

In diesem Modul erarbeiten die Teilnehmenden die theoretischen und methodischen Grundlagen von Beratung. Didaktisch ist darauf hinzuweisen, dass das eigene Erproben einen zentralen Stellenwert hat: In praktischen Übungen und Simulationen mit Feedback wenden die Teilnehmenden Interventionsformen an. Das Modul weist daher einen hohen Anteil an Präsenzzeit auf. Inhaltlich liegt der Schwerpunkt auf den Grundlagen der Kommunikationspsychologie und der Soziologie. Im Beratungshandeln werden die drei Formen Informieren, Beraten und Anleiten differenziert, um das Beratungsverständnis zu schärfen. Drei theoretische Ansätze der Beratung stehen im Mittelpunkt des Moduls (für einen Überblick vgl. Krause, Fittkau, Fuhr & Thiel, 2003) und werden jeweils mit konkreten hochschuldidaktischen Aspekten in Verbindung gebracht, um Bezüge zum Beratungsfeld der Teilnehmenden herzustellen.

- Humanistisch-psychologischer Ansatz: Vor diesem Hintergrund werden die Beratungsbeziehung, die eigene Beratungshaltung und die Beraterereigenschaften nach Rogers (1986) thematisiert. Im Fokus stehen außerdem das Verständnis von Beratung als Dialog sowie die Relevanz des ‚Hier und Jetzt‘. Beispiel: Die Beratungsbeziehung zu einem Lehrenden trotz eventueller Statusunterschiede auf Augenhöhe gestalten. Exemplarische Interventionsformen: Aktives Zuhören, Ich-Botschaften.
- Tiefenpsychologischer Ansatz: Dieser Ansatz ermöglicht es, Unbewusstes und Widerstände in der Beratung sowie das Phänomen der Projektion/Übertragung zu behandeln. Beispiel: Das Erleben von Widerstand in eigenen Lehr- und Lernerfahrungen. Exemplarische Interventionsformen: Spiegelung, Konfrontation.
- Systemischer Ansatz: Hier wird zum einen der Systembegriff erarbeitet sowie dessen Umsetzung in der Beratung durch Perspektivenwechsel und Umdeutungen. Anhand von Mustern, Strukturen und Zusammenhängen wird verdeutlicht, dass Veränderung an einer Stelle immer eine Veränderung im ganzen System auslöst. Beispiel: Die Lehrveranstaltung als System, d. h. als Zusammenspiel von Studierenden, Lehrenden, der Tageszeit, der Raumsituation u.v.m. Exemplarische Interventionsformen: Zirkuläre Fragen, Reframing (Umdeuten).

Modul 2: Gestaltung von Prozessen: Formate, Settings und Phasen von Beratung

Das Lernziel von Modul 2 ist es, Beratungsprozesse professionell zu gestalten sowie Settings und Formate im Hinblick auf Beratungsanliegen zu bewerten. Ein Schwerpunkt liegt auf der Prozessgestaltung: Die Teilnehmenden lernen die Phasen einer Beratung zu differenzieren und sowohl einzelne Gespräche als auch ganze Prozesse zu gliedern (Auftrags- und Zielklärung, Diagnostik, Generierung von Lösungsansätzen, Entscheidung/Vereinbarung, Ergebnissicherung). Hier spielen auch mögliche Herausforderungen im Prozess eine Rolle: Zum einen wird der Umgang mit Krisen und Störungen in der Beratung trainiert, zum anderen der Umgang mit der Diversität der Ratsuchenden. Neben der Prozessgestaltung werden verschiedene Settings thematisiert: Einzelberatung (1:1), Beratung von Teams und Projektgruppen (1:n) sowie Organisationsberatung (n:n). Die Teilnehmenden erarbeiten, welche spezifischen Rollen den Akteuren in diesen Settings zukommen und inwiefern die Passung von Anliegen und Setting im Einzelfall kritisch zu prüfen ist. Auch

die Differenzierung verschiedener Beratungsformate in der Hochschuldidaktik (Wildt, 2006) wird in diesem Modul behandelt. Insbesondere der Gegensatz von Experten- und Prozessberatung (Schein, 2003) – und damit verbunden der unterschiedliche Stellenwert der Expertise der Beratenden – ist für die hochschuldidaktische Beratung zu reflektieren. Die Teilnehmenden werden dazu angeregt, die Integration dieser Formate für ihre Beratungstätigkeit zu überdenken (vgl. Königswieser et al., 2005; Reiber, 2013), ihr Rollenbewusstsein zu schärfen und eventuelle Rollenwechsel professionell zu gestalten. Als recht neues Format fügt sich die Online-Beratung in die Weiterbildung ein und schlägt die Brücke zum Schwerpunkt digitale Medien. Geißler und Metz (2012) legen dar, dass die Beratung im Gegensatz zu einer Face-to-Face-Kommunikation auch fernmündlich (z.B. Voice-Chat), per Video oder webbasiert-textlich (z.B. E-Mail) erfolgen kann. Von besonderem Interesse sind in der Online-Beratung webbasierte Äquivalente von Beratungsmethoden. Die Teilnehmenden reflektieren, für welchen Gegenstand welche Formen der (Online-) Beratung geeignet sind.

Modul 3: Eigene Beratungspraxis in der Hochschule

Im dritten Modul sollen das neu erworbene Wissen sowie die erprobten Fähigkeiten in die individuelle Beratungspraxis einfließen, welche anschließend ausführlich reflektiert wird (vgl. Kapitel 2). Die Teilnehmenden führen zwei vollständige Beratungsprozesse durch und dokumentieren ihr Vorgehen und ihre Fragen. Offene Fragen sowie Problemfälle können im begleitenden Format der Kollegialen Beratung bearbeitet werden (vgl. Kapitel 3.2.4).

3.2.2 Modulbereich Didaktik

Das Lernziel dieses Modulbereiches ist es, für die Beratungstätigkeit notwendige didaktische Kompetenzen zu erwerben beziehungsweise auf der Basis des individuellen Vorwissens zu vertiefen. Dabei sollen insbesondere die Auswahl und der Einsatz digitaler Medien und Methoden berücksichtigt werden (Modul 1). Um die Besonderheiten im Kontext der Hochschullehre zu betonen und auch die Unterschiede zu verwandten Tätigkeitsfeldern (z.B. Schule, Einrichtungen der Erwachsenenbildung) zu fokussieren, folgt das Modul „Hochschuldidaktik“ (Modul 2) und wird mit einer Dokumentation und Reflexion der eigenen Lehrtätigkeit in Form eines E-Lehrportfolios abgeschlossen (Modul 3). Dieses soll sicherstellen, dass die Teilnehmenden nicht nur theoretisches Wissen in diesem Bereich erwerben, sondern in künftigen Beratungssituationen auch auf praktische Erfahrung zurückgreifen können.

Modul 1: Hochschuldidaktische Grundlagen

Die Hochschuldidaktik grenzt sich als eigenständige wissenschaftliche Disziplin von anderen Teildidaktiken ab und kennt eigene Forschungsfelder, -ziele und -themen (vgl. Battaglia, 2010; Wildt & Jahnke, 2010). Die Teilnehmenden der Weiterbildung sollen die Aufgaben und Besonderheiten der Hochschule als Ort des didaktischen Handelns kennen lernen. Exemplarische Inhalte (vgl. auch Berendt, Fleischmann, Schaper, Szczyrba & Wildt, 2002; Webler, 2006):

- Relevante Akteure und organisatorische Strukturen im Kontext Hochschule.
- Lehren und Lernen: Planung von Hochschulveranstaltungen, unterschiedliche Lehrveranstaltungsformen, Lehrmethoden und Lernsituationen.
- Beratung und Betreuung von Lernenden: Gesprächsführung, Studienfachberatung, Lern- und Prüfungsberatung.
- Leistungskontrollen und Prüfungen: Planung von formativen und summativen Assessments in unterschiedlichen Formen und Ausprägungen.
- Innovieren: Reorganisation von Lehrveranstaltungen, Modulen, Studiengängen und Prüfungsordnungen.
- Evaluieren: Veranstaltungs-, Modul-, und Studiengangsevaluation sowie Qualitätsmanagement.

Modul 2: (Medien-)Didaktik im Spannungsfeld von Theorie und Praxis

Teilweise aufbauend auf den Inhalten des ersten Moduls werden in diesem Modul didaktische und insbesondere mediendidaktische Fragestellungen (vgl. auch Kerres, 2012; Arnold, Kilian, Thilloßen & Zimmer, 2011; Reinmann, 2013) behandelt und vertieft, z.B.

- Grundlegendes Wissen über Lehren und Lernen: Historische Entwicklungen, Forschungstraditionen, Erkenntnisse der Pädagogischen Psychologie, Lernzieltaxonomien,
- Bedingungs- und Entscheidungsfaktoren bei der Planung von Lernangeboten,
- Positionierung der Mediendidaktik innerhalb der Bildungswissenschaft,
- Aufgaben und Funktionen von Medien in Lehr- und Lernprozessen.

Der Schwerpunkt dieses Moduls liegt in der Planung, Konzeption sowie der mikrodidaktischen Gestaltung von Lernangeboten, insbesondere unter mediendidaktischen Gesichtspunkten. Beispielhaft seien an dieser Stelle das Rostocker Vorgehensmodell für E-Learning (ROME) und der AKUE-Prozess genannt (vgl. Hambach, 2008; Bremer, 2009).

Modul 3: Eigene Lehr- und Lernpraxis in der Hochschullehre

Die Ergebnisse der Studie von Grüter und Krüger (2013) lassen darauf schließen, dass die eigene Praxis in der Hochschullehre äußerst hilfreich bei der Beratung von Lehrenden ist. Zum einen können Beratungsanliegen besser verstanden und eingeordnet werden und ermöglichen so eine genauere Rückmeldung. Zum anderen können das ‚Standing‘ und die Authentizität der Berater/innen zunehmen und idealerweise zu einem ‚Türöffnereffekt‘ während der Akquisephase führen (vgl. ebd., 2013).

Das Weiterbildungskonzept berücksichtigt daher auch die eigene Lehr- und Lernpraxis. Die Teilnehmenden weisen diese Kompetenzen hierfür mit der Konzeption, Vorbereitung und Durchführung von zwei eigenen Lehrveranstaltungen in der Hochschule nach, wobei dieser Nachweis zu Beginn, während der Weiterbildung oder auch am Ende erbracht werden kann. Zusätzlich dazu wird ein E-Lehrportfolio geführt, welches anschließend mit den anderen Teilnehmenden der Weiterbildung gemeinsam reflektiert wird (vgl. auch Kapitel 3.2.4).

3.2.3 Modulbereich Hochschule

Das Lernziel dieses Modulbereiches ist es, Spezifika der Organisation Hochschule zu kennen (Modul 1) sowie die damit einhergehenden Besonderheiten in Form einer gezielten Zusammenführung der verschiedenen Modulbereiche in die eigene Beratungspraxis zu integrieren und zu reflektieren (Modul 2).

Modul 1: Die Organisation Hochschule

Vertiefend zum Modul „Hochschuldidaktische Grundlagen“ wird in diesem Modul die Hochschule als ‚besondere‘ Organisation (Bessenrodt-Weberpals, Fuleda, Hamer & Wandhoff, 2013) vorgestellt. Die Teilnehmenden lernen, mit der Diversität der Lehrenden umzugehen, die Anforderungen der eigenen Hochschule zu erfassen und zu berücksichtigen. Die Feldkompetenz, also das Wissen um die spezifische Organisationsstruktur und -kultur, wird als wichtige Voraussetzung gesehen und ergibt zusammen mit den handelnden Akteuren ein anspruchsvolles Terrain für Berater/innen (vgl. Fuleda, 2010, S. 34; Fuleda, 2013, S. 75). Dazu gehört z.B. das Wissen über aktuelle hochschulpolitische Themen, Diskurse und Förderprogramme oder über das Verhältnis von Forschung und Lehre bzw. den jeweiligen Stellenwert in unterschiedlichen Kontexten. Zentraler Bestandteil dieses Moduls ist eine Organisationsanalyse der eigenen Hochschule durch die Teilnehmenden (Mayrhofer, Meyer & Titscher, 2010). Die daraus gewonnenen Erkenntnisse für die hochschuldidaktische Beratung werden festgehalten und im Rahmen eines eigenen Workshops von einem Organisationsentwicklungsexperten begleitet.

Modul 2: Hochschuldidaktische Beratung (Abschlussmodul)

In diesem abschließenden Modul der Weiterbildung sollen sämtliche Inhalte, Lernfortschritte und praktische Erfahrungen zusammengeführt und abschließend reflektiert werden. Dazu geben externe Expert/inn/en Impulse aus ihrer Praxis. Daran schließt sich eine Onlinephase an, in der die Teilnehmenden ein Online-Lernmodul mit verschiedenen Beratungskonzepten kollaborativ erstellen. Dieses wird auch nach Abschluss der Weiterbildung weitergeführt. Neben dieser Zusammenführung der Inhalte stehen in diesem Abschlussmodul besonders die eigenen Stärken und neu erworbenen Kompetenzen im Fokus: Die Teilnehmenden reflektieren abschließend ihr eigenes Profil als hochschuldidaktische/r Berater/in.

3.2.4 Begleitende Reflexion

Ein zentraler Bestandteil des Weiterbildungskonzeptes ist die begleitende Reflexion, die sich in unterschiedlicher Form durch das Programm zieht. Als zentral wird sie deshalb betrachtet, da es nur durch eine stetige Reflexion der eigenen Entwicklung gelingen kann, ein professionelles Selbstverständnis im Hinblick auf die drei inhaltlichen Schwerpunkte einzunehmen. Drei Reflexionsformate sind fest in das Programm integriert, eines ist für den Anschluss an die Weiterbildung vorgesehen, um die Nachhaltigkeit zu gewährleisten.

Reflexion in peer groups

Dieses Format ist über die gesamte Dauer der Weiterbildung angelegt und zieht sich durch alle Inhaltsbereiche (vgl. Abbildung 1). Im Fokus dieses Formates steht der eigene Lern-

und Entwicklungsprozess, der in Form eines Austausches mit anderen Teilnehmenden thematisiert wird. Dazu werden zu Beginn feste Gruppen à drei bis fünf Personen gebildet. Fünf Termine werden von erfahrenen hochschuldidaktischen Berater/inne/n begleitet, diese sind im zeitlichen Ablauf fest verankert. Weitere Treffen ohne Begleitung können je nach Bedarf von der Gruppe vereinbart werden. Auf inhaltlicher Ebene können in den *peer groups* offen gebliebene Fragen geklärt und Eindrücke der letzten Lernphase besprochen werden. Zentral für den Austausch ist die reflexive Ebene. Hier geht es darum, ein Bewusstsein für die Rollenvielfalt als hochschuldidaktische/r Berater/in und eine professionelle Haltung zu entwickeln. Unter Haltung ist die persönliche Einstellung in Bezug auf die Ausgestaltung der eigenen Arbeit zu verstehen. In den *peer groups* wird eine Auseinandersetzung mit dem eigenen Vorwissen und dem beruflichen Handeln angestrebt. Die Entwicklung eines reflektierten beruflichen Selbstverständnisses ist Teil der Professionalität und damit unabdingbar für Mitarbeiter/innen in der Hochschuldidaktik (vgl. Müller, Tillmann & Zeuch, 2013). Die Weiterbildung endet mit einem persönlichen Abschlussgespräch, das die Teilnehmenden auf Basis dieser Reflexionen mit einem/einer Berater/in führen.

Kollegiale Beratung

Das Format der kollegialen Beratung dient dazu, die parallel ablaufenden Beratungsprozesse der Teilnehmenden zu begleiten (vgl. Kapitel 3.2.1). In diesem Rahmen werden Probleme oder Praxisfälle bearbeitet, etwa eine herausfordernde Situation in der Beratung. Als methodische Grundlage dient das etablierte Konzept der Kollegialen Beratung nach Tietze (2003). Das Gespräch folgt dabei einem festen Ablauf von sechs Phasen, die Rollen (Moderator/in, Fallzähler/in, Berater/in) werden von Fall zu Fall neu besetzt. Der kollegiale Charakter entsteht durch eben diese wechselseitige Beratung. Trotz des festen Ablaufs lässt das Konzept Freiraum, denn die Methodenauswahl für die Bearbeitung des ausgewählten Falls erfolgt gemeinsam in der Gruppe. Die Teilnehmenden der Weiterbildung erhalten so die Möglichkeit, konkrete Fälle systematisch zu reflektieren und gemeinsam Lösungsideen zu entwickeln. Für das Lernziel der Weiterbildung hat dieses Format einen doppelten Nutzen: Zum einen werden neue Handlungsoptionen gemeinsam erarbeitet, zum anderen wird die eigene Beratungskompetenz geschult.

Erstellung eines E-Lehrportfolios

Das dritte Format, die Erstellung eines elektronischen Lehrportfolios, dient zur Begleitung oder rückblickenden Dokumentation und Reflexion der eigenen Lehr Erfahrung. Das Konzept des E-Portfolios auf Basis digitaler, webbasierter Medien hat sich zur Begleitung von Lernprozessen etabliert (Czerwionka, Knutzen & Bieler, 2010, S. 10). Das Lehrportfolio wird als Unterform des Entwicklungsportfolios betrachtet, wird bisher häufig in der Lehrerbildung eingesetzt und kann – wie das Beispiel des *Master of Higher Education* der Universität Hamburg eindrucksvoll zeigt – auch die Ausbildung von Hochschullehrenden sinnvoll begleiten (Merkt, 2010). Theoretisch begründet ist das Konzept im Ansatz der Selbstbestimmung (vgl. Czerwionka et al., 2010). In diesem Weiterbildungskonzept hat das Lehrportfolio zum Ziel, die Teilnehmenden bei der Entwicklung einer professionellen Lehrkompetenz zu unterstützen, denn für eine erfolgreiche hochschuldidaktische Beratung

ist auch ein professionelles Selbstverständnis als Lehrende/r von Relevanz. Professionelle Lehrkompetenz wird definiert als „eine, an die Persönlichkeit des beruflich Handelnden gebundene Kompetenz“, die Hochschullehrende „zu situationsadäquatem, eigenverantwortlichem beruflichem Handeln, zur kritisch-konstruktiven Reflektion des eigenen Handelns und der eigenen beruflichen Rolle sowie zu innovativen Gestaltung des Handlungskontextes auf der Grundlage eines methodisch-didaktischen Repertoires“ befähigt (Merk, 2010, S. 4). Das E-Lehrportfolio steht in Verbindung mit Modul 3 des Modulbereiches Didaktik (vgl. Kapitel 3.2.2) und dient insbesondere zur Reflexion der beruflichen Rolle als Lehrende/r. Zugleich hat dieses elektronische Format den Vorteil, dass die Teilnehmenden an Medienkompetenz gewinnen, indem sie das Instrument sowohl anwenden als auch bewerten lernen.

Kollegiales Netzwerk

Das vierte Format ist in das Konzept integriert, geht aber über die Laufzeit der Weiterbildung hinaus. Nach Abschluss der Weiterbildung werden alle Absolvent/inn/en in ein kollegiales Netzwerk überführt, das dem Austausch, der gegenseitigen Beratung und Supervision dient. Geplant ist, dieses Netzwerk stetig zu vergrößern und dadurch einen wichtigen Beitrag zur Professionalität der hochschuldidaktischen Berater/innen zu leisten. Insbesondere ist so eine hohe Nachhaltigkeit gewährleistet.

3.3 Rahmenbedingungen

3.3.1 Dauer und Umfang

Die Weiterbildung, welche mit einem Hochschulzertifikat abgeschlossen wird, ist auf eine Dauer von 18 Monaten ausgelegt. Diese Zeit wird als notwendig angesehen, um die genannten Kompetenzen zu erwerben, die eigenen Fähigkeiten zu erproben und insbesondere, um sich persönlich und beruflich zu entwickeln.

Die Weiterbildung hat einen Umfang von 750 Stunden. Diese setzen sich zusammen aus

- 200 Stunden Präsenzstudium: Bildungsurlaub zum Auftakt, ein- bis zweitägige Präsenzworkshops, begleitete Reflexionsgespräche in *peer groups*, kollegiale Beratungen.
- 425 Stunden Onlineaktivität und Selbststudium: Bearbeitung von Online-Aufgaben, Teilnahme an Videokonferenzen, kollaboratives Erstellen von Online-Lernmodulen, kontinuierlicher und prozessbegleitender Erfahrungsaustausch in Foren, gemeinsames Erarbeiten von Inhalten in Wikis, Lektüre und Aufbereitung von Fachliteratur, Reflexion.
- 125 Stunden eigene Lehrerfahrung und Dokumentation: Konzeption und Durchführung zweier eigener Lehrveranstaltungen.

3.3.2 Vorkenntnisse und Vorleistungen

Um die Weiterbildung zu absolvieren, erbringen die Teilnehmenden eigene (Hochschul-) Lehrerfahrung im Umfang von zwei Lehrveranstaltungen (sofern noch nicht vorhanden). Für die Entwicklung der eigenen Lehrhaltung und für eine passgenaue fundierte Beratung werden sowohl die Konzeption als auch die Durchführung als notwendig erachtet (vgl. Kapitel 3.2.2). Vorab erbrachte Leistungen, z.B. in Form von bereits absolvierten Weiterbildungen, können in begrenztem Umfang angerechnet werden. Die Begrenzung begründet sich dadurch, dass in der Weiterbildung nicht nur neues Wissen erworben, sondern auch vorhandenes Wissen neu kontextualisiert, also unter neuartiger Perspektive auf neue Art durchdacht werden soll, um auf diese Weise eigene mentale Modelle zu transformieren. Weiterhin wird eine feste Lerngruppe als essentiell erachtet, um gruppendynamische Phänomene zu erleben und zu reflektieren. Diese Reflexion wird über den gesamten Prozess erfolgen und benötigt einen verbindlichen Kontext.

3.3.3 Bewerbungsverfahren

Für eine Teilnahme an der Weiterbildung sind ein tabellarischer Lebenslauf sowie ein zweiseitiges Motivationsschreiben notwendig. Sofern vorhanden kann der Nachweis über die eigene Lehrerfahrung bereits mit der Anmeldung eingereicht werden. Die Entscheidung über die Auswahl der Bewerber/innen sowie die Anrechnung von Vorleistungen wird von einem für diesen Zweck zu gründenden Gremium vorgenommen.

4 Fazit und Ausblick

Eine große Herausforderung bei der Konzepterstellung war es, eine inhaltlich angemessene Balance zwischen theoretisch begründeten Themen, empirisch belegten Handlungsfeldern und der vermuteten Nachfrage potenzieller Teilnehmer/innen herzustellen. Trotz gewissenhafter Konzeption ist zu erwarten, dass sowohl das kontinuierliche Feedback der Teilnehmenden als auch die Evaluation zum Ende des ersten Durchlaufs zusätzliche Aspekte einfließen lassen oder thematische Änderungen erfordern werden.

Der vorliegende Beitrag macht deutlich, dass die hochschuldidaktische Beratung ein anspruchsvolles Tätigkeitsfeld ist, welches Expertise in den Bereichen Beratung, Didaktik und Hochschule voraussetzt. Er gibt zugleich einen Überblick über die erforderlichen Kompetenzen für die hochschuldidaktische Beratung und zeigt auf, wie diese im Rahmen einer Weiterbildung erworben und für eine professionelle Beratung von Hochschullehrenden genutzt werden können. Die kontinuierlich entstehende Expertise zur hochschuldidaktischen Beratung sowie der Aufbau eines kollegialen Netzwerkes könnten dabei zusätzliche Faktoren bei der Entstehung einer entsprechenden Fachcommunity werden.

Literatur

- Arnold, P., Kilian, L., Thillosen, A. & Zimmer, G. (2011). *Handbuch E-Learning*. Bielefeld: wbv.
- Battaglia, S. (2010). Quo vadis, hochschuldidaktische (Hochschul-)Forschung? *Journal Hochschuldidaktik*, 1 (21. Jg.), 28-32.
- Berendt, B., Fleischmann, A., Schaper, N., Szczyrba, B. & Wildt, J. (2002). *Neues Handbuch Hochschullehre*. Berlin: Raabe.
- Bessenrodt-Weberpals, M., Fuleda, S., Hamer, B. & Wandhoff, H. (2013). *Coaching als Türöffner für gute Lehre: Auf dem Weg zu einer studierendenzentrierten Lehr- und Lernkultur*. Augsburg: ZIEL.
- Bremer, C. (2009). Der AKUE-Prozess von megadigitale. In: A. Schwill & N. Apostolopoulos (Hrsg.), *Lernen im Digitalen Zeitalter. Dokumentation der Pre-Conference zur DeLFI 2009* (S. 233-240). Berlin. URL: www.e-learning2009.de/media/Workshop-Band_Delfi.pdf (19.05.2014).
- Czerwionka, T., Knutzen, S. & Bieler, D. (2010). Mit ePortfolios selbstgesteuert lernen: Ein Ansatz zur Reflexionsförderung im Rahmen eines hochschulweiten ePortfoliosystems. *MedienPädagogik, Themenheft 18*. URL: www.medienpaed.com/Documents/medienpaed/18/czerwionka1003.pdf (19.05.2014).
- Fuleda, S. (2010). Coaching an Hochschulen – Auf dem Weg zur Exzellenz. *Weiterbildung. Zeitschrift für Grundlagen, Praxis und Trends*, 32-35.
- Fuleda, S. (2013). Kompetenzprofil eines Hochschulcoaches. In: M. Bessenrodt-Weberpals, S. Fuleda, B. Hamer & H. Wandhoff (Hrsg.), *Coaching als Türöffner für gute Lehre: Auf dem Weg zu einer studierendenzentrierten Lehr- und Lernkultur*. Augsburg: ZIEL.
- Geißler, H. & Metz, M. (2012). *E-Coaching und Online-Beratung: Formate, Konzepte, Diskussionen*. Wiesbaden: Springer VS.
- Grüter, M. & Krüger, M. (2013). *Professionell beraten: Ergebnisse einer Expertenbefragung zu erforderlichen Kompetenzen von Beratern in der Hochschuldidaktik*. Vortrag auf der Jahrestagung der dghd, Magdeburg. URL: http://projekte2.hs-magdeburg.de/dghd/downloads/vortraege/grueter_krueger_professionell_beraten.pdf (19.05.2014).
- Hambach, S. (2008). *Systematische Entwicklung von E-Learning Angeboten. Vorgehensmodell und Entwicklungsumgebung*. Stuttgart: Fraunhofer IRB Verlag.
- Jank, W. & Meyer, H. (2009). *Didaktische Modelle*. Berlin: Cornelsen Verlag Scriptor.
- Kerres, M. (2012). *Mediendidaktik. Konzeption und Entwicklung mediengestützter Lernangebote*. München: Oldenbourg.
- Königswieser, R., Sonuç, E. & Gebhardt, J. (2005). Integrierte Fach- und Prozessberatung. In: M. Mohe (Hrsg.), *Innovative Beratungskonzepte*. Leonberg: Rosenberger Fachverlag.
- Krause, C., Fittkau, B., Fuhr, R. & Thiel, H.-U. (2003). *Pädagogische Beratung*. Paderborn: Schöningh.
- Mayrhofer, W., Meyer, M. & Titscher, S. (2010). *Praxis der Organisationsanalyse: Anwendungsfelder und Methoden*. Wien: Facultas-Verlag.
- Merkt, M. (2010). Das studienbegleitende eLehrportfolio im „Master of Higher Education“ – eine Fallstudie. *MedienPädagogik, Themenheft 18*, 1-18. URL: www.medienpaed.com/Documents/medienpaed/18/merkt1001.pdf (16.05.2014).

- Mutzeck, W. (2008). *Kooperative Beratung: Grundlagen und Methoden der Beratung und Supervision im Berufsalltag*. Weinheim: Beltz.
- Müller, K., Tillmann, A. & Zeuch, M. (2013). Haltung entwickeln! Ein Erfolgsfaktor für den beruflichen Einstieg in die Hochschuldidaktik. *Neues Handbuch Hochschullehre* 59. Berlin: Raabe Fachverlag.
- Reiber, W. (2013). *Vom Fachexperten zum Wissensunternehmer*. Wiesbaden: Springer Gabler.
- Reinhardt, C. (2006). *Coaching und Beratung an Hochschulen*. Bielefeld: UVW.
- Reinmann, G. (2013). *Studientext Didaktisches Design*. URL: http://gabi-reinmann.de/wp-content/uploads/2013/05/Studientext_DD_Fassung2013.pdf (19.05.2014).
- Reinmann, G., Ebner, M. & Schön, S. (2013). *Hochschuldidaktik im Zeichen von Heterogenität und Vielfalt. Doppelfestschrift für Peter Baumgartner und Rolf Schulmeister*. Nordstedt: Books on Demand. URL: www.bimsev.de/n/userfiles/downloads/festschrift.pdf (19.05.2014).
- Rogers, C. (1986). *Die klientenzentrierte Gesprächspsychotherapie*. Frankfurt am Main: Fischer.
- Schein, E. (2003). *Prozessberatung für die Organisation der Zukunft: Der Aufbau einer helfenden Beziehung*. Köln: Ed. Humanistische Psychologie.
- Tietze, K.-O. (2003). *Kollegiale Beratung: Problemlösungen gemeinsam entwickeln*. Reinbek: Rowohlt.
- Webler, W.-D. (2006). *Hochschuldidaktische Qualifizierung: Neue Form des Kompetenzerwerbs für die Lehre – Modularisierter Auf- und Ausbau der Lehrkompetenz*. URL: www.wolff-dietrich-webler.de/weiterbildung2.htm (19.05.2014).
- Webler, W.-D. (2007). *Motivierendes Lehren und Lernen*. Seminar material. Bielefeld: IWBB.
- Weinberg, J. (1996). Kompetenzlernen. In: Arbeitsgemeinschaft Betriebliche Weiterbildungsforschung e.V. (Hrsg.). *QUEM-Bulletin: Berufliche Kompetenzentwicklung*, 1 (S. 3-6). Berlin.
- Wildt, J. (2006). Formate und Verfahren in der Hochschuldidaktik. In: J. Wildt, B. Szczyrba & B. Wildt (Hrsg.), *Consulting, Coaching, Supervision: Eine Einführung in Formate und Verfahren hochschuldidaktischer Beratung* (S. 12-39). Bielefeld: Bertelsmann.
- Wildt, J. & Jahnke, I. (2010). Konturen und Strukturen hochschuldidaktischer Hochschulforschung – ein Rahmenmodell. *Journal Hochschuldidaktik*, 1 (21. Jg.), 4-8.